

BAB II

KAJIAN PUSTAKA

A. Penelitian Terdahulu

Landasan penelitian terdahulu yang dijadikan sebagai pertimbangan dan acuan perbandingan yang dilakukan disajikan dalam tabel 2.1 dibawah ini:

Tabel 2.1 Penelitian Terdahulu

No	Penelitian terdahulu	uraian
1	Judul penelitian	Syafutri (2012). Analisis hubungan karakter individu. motivasi kerja dan profil kepemimpinan terhadap kinerja pegawai di bagian sdm RSUP fatmawati
	alat analisis	<i>Cross sectional</i> dan <i>case control</i>
	Hasil penelitian	Ada hubungan signifikan antara variabel motivasi (p value = 0,04 ; OR =7,778), sub varibel imbalan (p value = 0,039; OR =8,250) variabel profil kepemimpinan (p value = 0,013; 12,833), sub variabel kredibilitas (p value = 0,24; OR = 3,167) terhadap kinerja pegawai
2	Judul penelitian	Pujiwati, Susanty (2015). <i>The Influence of individual characteristics and work motivation on employee performance.</i>
	Alat analisis	Analisis SEM
	Hasil penelitian	Hasil analisis menunjukkan bahwa ada pengaruh yang signifikan pada karakteristik individu terhadap motivasi kerja dan kinerja. Selanjutnya, berdasarkan hasil analisis menunjukkan bahwa ada pengaruh yang signifikan pada karakteristik individual dari kemampuan karyawan. Ada pengaruh yang signifikan terhadap kepuasan kerja terhadap kinerja; ada efek pada pekerjaan Motivasi terhadap kepuasan kerja. Namun hasil analisis pada kemampuan kinerja diri tidak menunjukkan adanya pengaruh

B. Landasan Teori

1. Kinerja

a. Pengertian Kinerja

Kinerja sering diartikan sebagai pencapaian seseorang dalam menjalankan tugas yang telah diberikan padanya sudah sesuai dengan program kerja suatu organisasi yang berguna untuk membantu organisasi mencapai visi, misi dan tujuan organisasi. Menurut Mangkunegara (2000:67) kinerja karyawan adalah hasil secara kualitas yang dicapai oleh seseorang dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Penilaian kerja pada umumnya mencakup baik pada aspek kuantitatif maupun kualitatif dari kinerja pelaksanaan pekerjaan. Menurut Mathis (2006 :113) faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan untuk pekerjaan tersebut, tingkat usaha yang dicurahkan, dan dukungan organisasi yang diterimanya. Sehubungan dengan fungsi manajemen manapun, aktivitas manajemen sumber daya manusia dikembangkan dievaluasi, dan diubah apabila perlu sehingga mereka dapat memberikan kontribusi pada kinerja kompetitif organisasi dan individu di tempat kerja. Faktor – faktor yang mempengaruhi karyawan dalam bekerja, yaitu kemampuan dan pengetahuan untuk melakukan pekerjaan berikut, tingkat usaha yang dicurahkan, dan dukungan organisasi.

Kinerja karyawan berkurang apabila salah satu faktor ini berkurang atau tidak ada. Sebagai contoh beberapa karyawan memiliki kemampuan dan pengetahuan untuk melakukan pekerjaannya dan bekerja keras tetapi organisasi tidak memberikan peralatan atau fasilitas yang memadai. Masalah kinerja merupakan hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan pekerjaan dan tanggung jawab yang diberikan organisasi. Kinerja meliputi kualitas output serta kesadaran dalam bekerja. Ada tiga alasan yang berkaitan mengapa penentuan sasaran mempengaruhi kinerja yaitu :

- a) Penentuan sasaran mempunyai dampak mengarahkan, yaitu memfokuskan aktivitas-aktivitas kearah tertentu dari pada kearah lainnya.
- b) Disebabkan oleh sasaran-sasaran yang telah diterima, maka orang-orang cenderung mengarahkan upaya secara porposional terhadap kesulitan sasaran
- c) Sasaran – sasaran yang sukar akan menghasilkan ketekunan dibandingkan sasaran – sasaran yang ringan.

Kinerja seseorang pada suatu organisasi adalah hasil dari bekerja seseorang selama waktu tertentu dibandingkan dengan berbagai kemungkinan, misalnya standar sasaran atau kriteria yang telah ditentukan terlebih dahulu dan telah disepakati bersama.

b. Penilaian kinerja

Penilaian kinerja menurut Amstrong (dalam Irianto 2000: 175) penilaian kinerja merupakan suatu proses yang berkesnambungan untuk melaporkan prestasi kerja dan kemampuan dalam suatu periode waktu yang lebih menyeluruh yang dapat digunakan untuk membentuk dasar pertimbangan suatu tindakan. Penilaian kinerja yang objektif pada suatu organisasi atau perusahaan sanga diperlukan. Bagaimanapun juga penilaian kinerja pada dasarnya merupakan salah satu faktor kunci guna mengembangkan suatu organisasi secara efektif dan efisien. Dengan melakukan suatu penilaian kinerja maka suatu organisasi atau perusahaan telah memanfaatkan sumber daya manusia yang terdapat dalam suatu organisasi dengan baik.

Menurut Mangkunegara (2001:67) obyektivitas penilaian kinerja juga diperlukan agar penilaian menjadi adil dan tidak subyaktif dan pengukuran kinerja dapat dilakukan melalui

- a) Ketepatan waktu dalam menyelesaikan tugas yaitu kesanggupan seseorang menyelesaikan pekerjaan tepat waktu

- b) Penyelesaian pekerjaan melebihi target yaitu apabila seseorang menyelesaikan pekerjaan melebihi target yang ditentukan oleh organisasi
- c) Bekerja tanpa kesalahan yaitu tidak melakukan kesalahan terhadap pekerjaan merupakan tuntutan bagi setiap karyawan.

Menurut Mathis dan Jackson (dalam Yuli 2005:95) penilaian kinerja seseorang juga bisa didasarkan atas kemampuan mereka dalam menyelesaikan pekerjaan mereka dengan indikator :

- a) Kuantitas hasil kerja
- b) Kualitas hasil kerja
- c) Ketepatan waktu dalam menyelesaikan pekerjaan
- c. Tujuan penilaian kinerja

Terdapat berbagai macam tujuan penilaian kinerja sesuai konteks organisasional tertentu, Stonner dalam Irianto (2001:56) mengemukakan adanya empat tujuan melakukan penilaian kinerja :

- a) Diskriminasi seorang manajer harus mampu membedakan secara objektif antara seseorang yang mampu memberikan kontribusi besar dalam pencapaian tujuan organisasi dengan mereka yang tidak

- b) Penghargaan. Seseorang yang memiliki nilai kerja yang tinggi mengharapkan pengakuan dalam bentuk berbagai penghargaan yang diterimanya dari organisasi tempat dia bernaung.
- c) Pengembangan. Penilaian kinerja mengarah kepada upaya pengembangan pekerja, maksudnya adalah untuk memupuk kekuatan dan mengurangi kelemahan.
- d) Komunikasi. Dalam organisasi koperasi, rapat anggota bertanggung jawab untuk mengevaluasi kinerja pengurus dan secara akurat.

Sedangkan Yusanto dan Widjadjakusuma (2002:199) menyebutkan bahwa tujuan penilaian kinerja sebagai berikut:

- a) Menjadi dasar sebagai pemberian *reward*.
 - b) Membangun dan membina hubungan antar anggota organisasi.
 - c) Memberikan pemahaman yang jelas dan konkret tentang prestasi riil dan harapan organisasi.
 - d) Memberikan umpan balik bagi rencana perbaikan dan peningkatan kinerja.
- d. Manfaat penilaian kinerja

Teknik paling tua digunakan digunakan manajemen untuk peningkatan kinerja seseorang dalam suatu organisasi adalah penilaian. Motivasi untuk bekerja mengembangkan

kemampuan pribadi dan mengembangkan di masa datang dipengaruhi umpan balik mengenai kinerja seseorang di masa lalu dan pengembangan Simamora (2004:338). Bila penilaian dilakukan secara benar memungkinkan seseorang mengetahui secara baik bagaimana mereka bekerja.

2. Indikator Kinerja

- a. Kualitas pekerjaan, meliputi akurasi, ketelitian, penampilan dan penerimaan keluaran.
- b. Kuantitas pekerjaan, meliputi volume keluaran dan kontribusi.
- c. Ketepatan waktu dalam menyelesaikan pekerjaan.

3. Motivasi Kerja

Motivasi berasal dari kata latin *movere* yang berarti dorongan, keinginan, sebab, atau alasan seseorang melakukan sesuatu. Menurut Mangkunegara (2006: 61) motivasi merupakan kondisi atau energy yang menggerakkan diri karyawan yang terarah atau tertuju untuk mencapai tujuan organisasi atau perusahaan. Sikap mental karyawan yang pro dan positif terhadap situasi kerja itulah yang memperkuat motivasi kerjanya untuk mencapai kinerja maksimal.

Dalam pemberian motivasi instansi mempunyai kesamaan tujuan, ada beberapa tujuan yang dapat diperoleh antara lain meningkatkan moral dan kepuasan kerja pegawai, meningkatkan prestasi kerja pegawai, menciptakan suasana dan hubungan kerja yang baik, meningkatkan loyalitas, kreatifitas dan partisipasi, meningkatkan

tingkat kesejahteraan pegawai dan meningkatkan rasa tanggung jawab pegawai terhadap tugas. Herzberg dalam (Luthans, 2006 : 282) menyebut elemen – elemen yang mempengaruhi motivasi adalah :

- a. Motivasi motivational adalah hal-hal pendorong berprestasi yang sifatnya Intrinsik yang bersumber dari dalam diri seseorang. Yang tergolong faktor motivational adalah pekerjaan seseorang, keberhasilan yang diraih, kesempatan untuk berkembang, kemajuan dalam karir dan pengakuan orang lain.
- b. Motivasi *higiene* atau pemeliharaan adalah faktor-faktor yang sifatnya ekstrinsik yang bersumber dari luar diri seseorang. Yang tergolong faktor higiene atau pemeliharaan antara lain status seseorang dalam organisasi, hubungan pegawai dengan atasan, hubungan dengan rekan kerja, kebijaksanaan organisasi, sistem administrasi dalam organisasi, kondisi kerja dan sistem imbalan yang berlaku.

Namawi (2003:5) membedakan motivasi ini dalam dua bentuk, yaitu motivasi instrinsik dan motivasi ekstrinsik.

- a. Motivasi instrinsik adalah pendorong kerja yang bersumber dari dalam diri pekerja individu, berupa kesadaran mengenai pentingnya atau manfaat dan makna pekerjaan yang dilaksanakan. Dengan kata lain motivasi ini bersumber dari ketertarikan kepada pekerjaan, keinginan untuk berkembang, senang dan menikmati pekerjaan.

- b. Motivasi ekstrinsik adalah pendorong kerja yang bersumber dari luar diri pekerja sebagai individu, berupa suatu kondisi yang mengharuskan melaksanakan pekerjaan secara maksimal. Misalnya berdedikasi tinggi dalam bekerja karena upah atau gaji yang tinggi, jabatan, penghargaan, persaingan dan menghindari hukuman dari atasan.

4. Indikator Motivasi Kerja

Menurut Herzberg dalam (Luthans, 2006;282) motivasi ada dua bentuk yaitu.

- a. Motivasi *motivational* adalah pendorong kerja yang bersumber dari dalam diri individu
- b. Motivasi *higiene* atau pemeliharaan adalah pendorong kerja yang bersumber dari luar diri sebagai individu

5. Karakteristik Individu

- a. Pengertian karakteristik individu

Karakteristik berasal dari kata karakter, dalam kamus besar bahasa indonesia definisi karakter adalah sifat-sifat kejiwaan, akhlak, atau budi pekerti yang membedakan seseorang dengan orang lain. Karakteristik dapat juga berarti tabiat, watak, perangai perbuatan yang selalu dilakukan dan mempengaruhi segenap pikiran dan tingkah laku. Dalam kamus oxford, karakteristik (*noun*) diartikan *a typical feature or quality*. Jadi karakteristik memiliki cakupan yang lebih luas

yaitu mencakup pula ciri-ciri fisik dan cara berpenampilan seseorang, bukan sekedar sifat-sifat batiniah saja.

Menurut Zimmerman terdapat karakteristik individual, antara lain:

- 1) Sifat istimewa atau beberapa sifat yang membedakan seseorang dari orang lain yang ditandai dengan tabiat atau pembawaan, pendidikan, atau kebiasaan.
 - 2) Kekuatan pikiran, keputusan, kemerdekaan dan individualitas.
 - 3) Individu yang mempunyai sifat unik atau luar biasa, seseorang yang dikarakteristikan dengan sifat yang aneh atau istimewa.
- b. Faktor-faktor yang mempengaruhi perilaku (karakteristik) individu.

Mohyi (2009:109) menyatakan Ada beberapa faktor yang mempengaruhi seseorang berperilaku tertentu terdiri dari :

- 1) Variabel (karakteristik) individu
 - a) Faktor fisiologis, yaitu kemampuan dan keterampilan fisik yang dimiliki manusia, yang terdiri dari :
 - i. Kemampuan fisik
 - ii. Kemampuan mental
 - b) Faktor psikologis, yaitu tanggapan psikologis individu yang bersangkutan. Faktor ini terdiri dari:

- i. Persepsi
- ii. Sikap
- iii. Kepribadian
- iv. Pengalaman
- v. Pengalaman
- vi. Motivasi

c) Faktor demografi, terdiri dari

- i. Umur
- ii. Jenis kelamin
- iii. Etnis

2) Faktor lingkungan

a) Lingkungan organisasi terdiri dari

- i. Kebijakan dan aturan organisasi
- ii. Kepemimpinan
- iii. Struktur organisasi
- iv. Desain pekerjaan
- v. Sistem kompensasi

b) Lingkungan non kerja

- i. Keluarga
- ii. Masyarakat (sosial) dan budaya
- iii. Pendidikan/sekolah

C. Kerangka Pemikiran

Sekaran (dalam Sugiyono 2013:128) mengemukakan bahwa, kerangka berfikir merupakan model konseptual tentang bagaimana teori berhubungan dengan berbagai faktor yang telah diidentifikasi sebagai masalah penting. Kerangka berfikir yang baik akan menjelaskan secara teoritis pertautan atau hubungan antar variabel yang diteliti. Penelitian ini akan menunjukkan bagaimana motivasi kerja dan kinerja responden yang berdasarkan karakteristik individu responden dengan penjelasan sebagai berikut.

Menurut Mangkunegara (2000:67) kinerja karyawan adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Kinerja dapat diukur dari kualitas kerja, kuantitas kerja dan ketepatan waktu

Menurut Mangkunegara (2006: 61) motivasi merupakan kondisi atau energy yang menggerakkan diri karyawan yang terarah atau tertuju untuk mencapai tujuan organisasi perusahaan. Sikap mental karyawan yang pro dan positif terhadap situasi kerja itulah yang memperkuat motivasi kerjanya untuk mencapai kinerja maksimal. Menurut Herzberg dalam Luthans (2006:182) menyebutkan indikator motivasi adalah *motivational* dan motivasi *hygiene*.

Karakteristik berasal dari kata karakter, dalam kamus besar bahasa indonesia definisi karakter adalah sifat-sifat kejiwaan, akhlak, atau budi pekerti yang membedakan seseorang dengan orang lain. Karakteristik dapat juga berarti tabiat, watak, perangai perbuatan yang selalu dilakukan dan mempengaruhi segenap pikiran dan tingkah laku. Mohyi (2009:109) menyatakan bahwa indikator karakteristik individu adalah usia, status perkawinan, jumlah anak, pendidikan, lama bekerja dan pendapatan. Kerangka pikir ini dapat digambarkan seperti pada gambar 2.1

Gambar 2.1
Motivasi kerja dan Kinerja berdasarkan Karakteristik Individu



